

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN KONTRAK SERVIS
PT. TRUBA JAYA ENGINEERING KECAMATAN MANDAU DURI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Strata Satu (S1) Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Disusun Oleh :

KRISKY AYUNDA PRASHANTI
NIM. 10461025737

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010**

Krisky Ayunda Prashanti (2010) Hubungan antara Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kontrak Servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri.

ABSTRAKSI

Motivasi kerja merupakan seperangkat pendorong yang berasal dari dalam dan luar diri individu untuk berperilaku kerja yang didasarkan pada tujuan tertentu guna memenuhi kebutuhan individual maupun organisasi (perusahaan). Tujuan tersebut dapat terwujud melalui adanya perasaan sadar, senang dan bergairah dalam bekerja, mendapatkan kepuasan, mampu mengembangkan tugas dan dirinya, serta selalu meningkatkan prestasi dengan adanya usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal. Beberapa hal tersebut akan menciptakan sebuah prestasi kerja yang merupakan pencapaian hasil kerja individu, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang ditampilkan sebagai pengembangan dan peningkatan terhadap kemampuan teknis, konseptual dan hubungan interpersonal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 512 karyawan dan diambil sebagai sampel sebanyak 128 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang terdiri dari 34 aitem dan skala prestasi kerja yang terdiri dari 33 aitem dengan pernyataan *favourabel* dan *unfavourabel*. Hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari Pearson, sehingga diperoleh validitas. Untuk reliabilitas digunakan rumus Alpha. Validitas variabel motivasi kerja berkisar antara 0,3042-0,6973 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,9003. Sedangkan validitas variabel prestasi kerja berkisar antara 0,3226-0,7650 dengan koefisien reliabilitas 0,9076. Data penelitian selanjutnya dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS 11.0 for windows*.

Hasil analisis *korelasi product moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,475 dengan taraf signifikansi 0,01 (1 %). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING	i
ABSTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB. I PENDAHULUAN	1
I Latar Belakang Masalah	1
II Rumusan Masalah	7
III Maksud dan Tujuan Penelitian	7
IV Kegunaan Penelitian	8
1. Kegunaan Teoritis	8
2. Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Prestasi Kerja	9
I. Pengertian Prestasi Kerja	9
II. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
III. Standar Prestasi Kerja	12
IV. Penilaian Prestasi Kerja	12
V. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	13
VI. Aspek-Aspek Prestasi Kerja	15
VII. Langkah-Langkah Meningkatkan Prestasi Kerja	17
B. Motivasi Kerja	18
I. Pengertian Motivasi Kerja	18
II. Asas-Asas Motivasi Kerja	19
III. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
IV. Ciri-Ciri Motivasi Kerja	23

V.	Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja	24
VI.	Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	25
C.	Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis	25
1.	Kerangka Pemikiran	25
2.	Asumsi	30
3.	Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN31

A.	Desain Penelitian	31
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
1.	Variabel Penelitian	31
2.	Definisi Operasional	31
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	33
1.	Populasi Penelitian	33
2.	Sampel Penelitian	33
3.	Teknik Sampling	34
D.	Teknik Pengambilan Data	34
1.	Alat Ukur	34
2.	Uji Coba Alat Ukur	37
	Uji Validitas	37
	Uji Reliabilitas	43
E.	Teknik Analisa Data	44
F.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN46

A.	Laporan Pengumpulan Data	46
B.	Hasil Uji Asumsi	46
1.	Uji Normalitas	47
2.	Uji Linieritas	48
C.	Hasil Uji Hipotesis	49
D.	Deskripsi Kategorisasi Subjek	50
E.	Pembahasan	53

BAB V PENUTUP 57

A.	Kesimpulan	57
B.	Saran-Saran	57

DAFTAR PUSTAKA 59

LAMPIRAN 61

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Tuntutan akan tercapainya sebuah kesuksesan merupakan tujuan dan sasaran dari setiap elemen yang berada dalam sebuah perusahaan. Pencapaian akan kesuksesan tersebut tidak dapat terwujud tanpa adanya dukungan dan peran serta manusia. Manusia sebagai sumber daya merupakan asset, di samping sumber daya alam dan alat-alat produksi lainnya, karena dapat menunjang dan berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Susilo (1987) bahwa sumber daya manusia ialah suatu aset yang dapat menentukan apakah tujuan perusahaan dan organisasi dapat tercapai dengan baik atau tidak.

Pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud melalui sebuah pekerjaan yang dilakukan manusia, sebagai karyawan dalam perusahaan. Sebuah pekerjaan merupakan deskripsi dari pencerminan tugas-tugas, kewajiban dan tanggung jawab nyata dari setiap anggota karyawan terhadap kebijakan operasional perusahaan. Masing-masing karyawan memiliki potensi dan akan terus berusaha memberikan upaya yang optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan, karena karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Karyawan memberikan keahlian yang dimilikinya melalui kontribusi yang besar pada perusahaan, sementara perusahaan memberikan penilaian dan

apresiasi kepada karyawan agar terus berkreasi dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, antara satu karyawan dengan karyawan lain pastinya akan mencapai hasil kerja yang berbeda-beda. As'ad (1998) mengungkapkan perbedaan tersebut terlihat melalui ciri-ciri personal yang dimiliki, yang meliputi : bakat, intelegensi, bentuk tubuh, pendidikan, motivasi, kepribadian, pengetahuan mengenai pekerjaan dan sebagainya. Di sisi lain, Hasibuan (2001) menambahkan perbedaan pencapaian hasil kerja karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Perbedaan hasil kerja tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap cara kerja karyawan di lapangan. Sebagaimana yang terjadi pada karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri, yang bergerak dalam bidang perencanaan dan konstruksi stasiun pengumpul minyak (gathering oil stations). Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu kerja selesai. Waktu kerja yang ditetapkan dimulai pada pukul 07.00 WIB dan berakhir pada pukul 17.00 WIB, namun beberapa karyawan justru datang setengah jam berikutnya dan pulang setengah jam bahkan satu jam lebih awal. Hal tersebut memperlihatkan bahwa karyawan kurang mampu mengoptimalkan waktu sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat pada waktunya. Beberapa karyawan lain juga terlihat malas-malasan dalam bekerja, seperti hanya duduk-duduk santai dan bercerita saja. Hal-hal yang demikian menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki kesadaran dalam

bekerja dan tidak terlibat aktif dalam *team work*nya, padahal karyawan lain (yang berada dalam satu *team work*) bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Tidak jarang juga dari mereka yang melanggar SOP (standar operasional prosedur) seperti memakai helm, *seat belt* dan sepatu, yang dikhawatirkan akan membahayakan keselamatan mereka. Pengawasan yang tidak terlalu ketat, hubungan antara supervisor dan karyawan yang kurang serta kondisi kerja yang jauh, panas dan berat menyebabkan terjadinya hal-hal yang tersebut.

Kenyataan yang disebutkan di atas merupakan beberapa indikasi dari aspek-aspek penilaian prestasi kerja yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja yang ditampilkan karyawan, karena karyawan belum berhasil mengembangkan kemampuannya baik secara teknis, konseptual dan hubungan interpersonal, sehingga target kerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai dengan semestinya. Pada akhirnya keadaan yang seperti itu juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Prestasi kerja menurut Rivai (2004) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Mangkunegara (2007) menambahkan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masing-masing individu (karyawan) berperan dalam memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, yang ditampilkan melalui keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Setiap karyawan berpeluang untuk mencapai prestasi yang tinggi atau

rendah tergantung pada seberapa besar pengaruh *feedback* (*reward* dan *punishment*) yang diberikan perusahaan atas apa yang telah dilakukannya.

Keinginan setiap perusahaan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dari seluruh karyawannya akan berdampak pada karyawan dan perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan dapat memberikan keuntungan, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja yang tinggi bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan ([www.rumah belajar psikologi.com](http://www.rumahbelajarpsikologi.com))

Upaya untuk memperoleh dan mempertahankan prestasi kerja karyawan tentunya memerlukan strategi yang tepat, salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2007) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dalam kehidupannya, setiap individu terdorong untuk selalu dapat memenuhi kebutuhannya guna mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dorongan akan pemenuhan kebutuhan tersebut dapat terwujud melalui sebuah aktivitas yang dinamakan bekerja. Bekerja menurut As'ad (1998) ialah pelaksanaan suatu tugas yang diakhiri dengan hasil karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Dorongan yang menimbulkan semangat untuk bekerja tersebut menurut Anoraga (2006) disebut sebagai motivasi kerja.

Motivasi kerja juga merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dikembangkan oleh kekuatan internal dan eksternal yang berkisar antara imbalan *moneter* dan *non moneter*, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif ataupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. (dalam Winardi, 2004).

Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap individu tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Sebagian individu mungkin bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan materi (seperti gaji dan bonus) saja namun sebagian individu lain bekerja selain untuk mendapatkan imbalan juga untuk mengembangkan tugas dan dirinya sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki, agar bisa bertahan dalam persaingan yang semakin ketat diantara sesama tenaga kerja, sejalan dengan maraknya isu global. Perbedaan tersebut menurut As'ad (1999) disebabkan oleh faktor internal (meliputi sikap, minat, potensi) dan faktor eksternal (meliputi kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi, pola manajemen yang berlaku) yang mempengaruhi individu.

Perbedaan dorongan atau motivasi dari masing-masing individu tersebut juga bergantung pada seberapa besar kebutuhan-kebutuhan mengarahkan perilaku individu. Berbagai bentuk dan tingkatan kebutuhan merupakan kondisi bawaan yang telah ada sejak manusia dilahirkan dan selalu menuntut pemuasan. Pemuasan terhadap kebutuhan akan memotivasi individu dalam melaksanakan upaya yang sedemikian rupa guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya juga organisasi tempat ia bekerja.

Setiap karyawan perlu diberi motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik, menggali potensi yang dimiliki, tetap bergairah dalam bekerja dan selalu memiliki perilaku positif dalam menjalankan tugas-tugasnya guna memberikan hasil kerja yang maksimal. Setiap individu yang sangat termotivasi dalam bekerja akan memperlihatkan ciri-ciri yang menurut Anoraga (2006) berupa adanya kegairahan dalam bekerja, adanya perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, adanya kesadaran dalam bekerja, bertanggung jawab serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Ketika Perusahaan memberikan apresiasi positif terhadap apa yang telah dilaksanakan maka individu akan merasakan kepuasan dan secara langsung atau tidak menyebabkan karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik.

Masalah tentang motivasi kerja tidak bisa dipisahkan dengan masalah-masalah yang ada di lingkungan perusahaan itu sendiri, karena motivasi kerja merupakan faktor utama penunjang tercapainya berbagai hal tersebut. Tiap-tiap orang memiliki kebutuhan dan cara pemenuhan yang berbeda-beda. Jika individu termotivasi maka hal-hal seperti : disiplin kerja, menghargai waktu, pantang menyerah, kreatif dan inovatif, *cooperative* dan selalu menjaga keamanan dan keselamatan kerja akan terwujud, sehingga nantinya juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu sebagai karyawan dan perusahaan (www.google.com)

Usaha dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan sampai saat ini masih merupakan masalah bagi banyak perusahaan dan perusahaan tersebut terus berusaha mencari cara atau solusi dalam menghadapi masalah tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian kontrak Servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri”.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri ?”.

III. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri. Untuk mencapai maksud tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri.

IV. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dengan dilaksanakan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi guna memperluas wawasan bagi kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan prestasi kerja serta dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan atau pedoman bagi para Ilmuan Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dan juga bagi perusahaan tempat dimana penelitian ini dilakukan. Terlebih lagi jika ternyata terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja, sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengambil kebijakan ataupun menciptakan ide-ide baru dalam pengembangan dan peningkatan motivasi kerja bagi karyawan agar tercapai sebuah prestasi kerja yang tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

I. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernaddin dan Russel (1993) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja disebut juga dengan kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu “achievement”, tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai” maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” (dalam Ruky : 2002). Kartono (2000) menambahkan prestasi kerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan.

Hasibuan (2001) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Rivai (2004) berpendapat prestasi kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sementara Mangkunegara (2007) menyatakan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja disebut juga dengan kinerja atau *performance* yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang ditampilkan sebagai kemampuan kerja secara kuantitas dan kualitas, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu serta standar keberhasilan yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya dalam perusahaan.

II. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Gibson (1999) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1. Individual
 - a. Kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik)
 - b. Latar belakang keluarga, penghasilan dan tingkat sosial
 - c. Demografis seseorang (umur, asal-usul, jenis kelamin)
2. Organisasional
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan

3. Psikologis

- a. Persepsi
- b. Sikap
- c. Kepribadian
- d. Belajar
- e. Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan dengan organisasi

Mangkunegara (2007) menambahkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terbagi atas :

- a). Faktor kemampuan; meliputi potensi (IQ), reality (knowledge, skill)
- b). Faktor motivasi; motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja terbagi atas faktor individual, organisasional, psikologis, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi.

III. Standar Prestasi Kerja

Standar prestasi kerja merupakan tolok ukur yang digunakan oleh atasan, pekerja dan alat pengendali perilaku para pekerja khususnya ketika terjadi kesenjangan antara prestasi nyata dan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2004) standar prestasi kerja terwujud sebagai :

- a. Target bagi pelaksanaan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan
- b. Kriteria keberhasilan kerja yang akan diukur dan dinilai
- c. Timbal balik (*feedback*) bagi karyawan
- d. Sarana penetapan *reward* dan *punishment*
- e. Pembeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya

Jadi, standar prestasi kerja merupakan tolok ukur yang digunakan sebagai target keberhasilan kerja dan *feedback* dalam meningkatkan motivasi kerja dan menetapkan *reward* dan *punishment* antara satu karyawan dengan karyawan lain ketika terjadi kesenjangan.

IV. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor utama dalam mengembangkan sebuah organisasi ataupun perusahaan secara efektif dan efisien. Banyak ahli yang mendefinisikan tentang penilaian prestasi kerja. Bernaddin dan Russel (1993) mengungkapkan penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Anoraga dan Suyati (1995) menyatakan

penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi atau unjuk kerja karyawan.

Menurut Wahyudi (2002) penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi periodik dan sistematis tentang jabatan atau hasil kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi dan pengembangannya. Simamora (2004) menambahkan penilaian prestasi kerja ialah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) melalui proses evaluasi periodik dan sistematis guna menilai pelaksanaan kerja atau hasil kerja individu (karyawan), termasuk potensi dan pengembangannya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan.

V. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan yang menurut Alwi (2001) bersifat *evaluation* dan *development*. Penilaian prestasi kerja yang bersifat *evaluation* bertujuan sebagai dasar pemberian kompensasi, kenaikan pangkat dan dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan penilaian prestasi kerja yang bersifat *development* bertujuan untuk mengembangkan prestasi riil yang dicapai individu, mengetahui kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, melihat kemungkinan prestasi yang dikembangkan.

Rivai (2004) mengungkapkan penilaian prestasi kerja karyawan digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi :
 - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b. Umpan balik prestasi kerja
 - c. Menentukan transfer dan penugasan
 - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan, yang meliputi :
 - a. Penentuan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - b. Pengakuan prestasi kerja karyawan
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Menentukan kebutuhan pelatihan
 - c. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - d. Informasi untuk identifikasi tujuan
 - e. Evaluasi terhadap system sumber daya manusia
 - f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
4. Dokumentasi, yang meliputi :
 - a. Kriteria untuk validasi penelitian
 - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c. Membantu memenuhi persyaratan hukum

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja bertujuan untuk dasar pemberian kompensasi, kenaikan pangkat dan dasar mengevaluasi sistem seleksi, pengembangan prestasi, mengetahui

kelemahan yang dapat menghambat kinerja sebagai dasar evaluasi karyawan dan perusahaan. Sementara manfaat dari penilaian prestasi kerja ialah mengetahui pengembangan, pengambilan keputusan, keperluan perusahaan dan dokumentasi.

VI. Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) aspek-aspek standar prestasi kerja, meliputi :

1. Aspek kuantitatif
 - a. Proses kerja dan kondisi kerja
 - b. Waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek kualitatif
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, mampu atau gagal dalam menggunakan mesin/peralatan kerja
 - d. Kemampuan mengevaluasi

Menurut Rivai (2004) aspek-aspek penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi :

a). Kemampuan teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

b). Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.

c). Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Dharma (2003) mengungkapkan beberapa hal yang diukur dalam prestasi kerja, yaitu :

- a. Kuantitas; jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas; mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak)
- c. Ketepatan waktu; sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan

Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) berpendapat bahwa prestasi kerja meliputi beberapa aspek :

- a). Quality of work (kualitas kerja)
- b). Promptness (ketepatan waktu)
- c). Initiative (inisiatif)
- d). Capability (kecakapan, kemampuan)

e). Communication (komunikasi)

Bernadin dan Russel (1993) menambahkan hal-hal yang diukur dalam prestasi kerja, antara lain :

- a. Kuantitas kerja (banyaknya hasil pekerjaan)
- b. Kualitas kerja (mutu atau keberhasilan kerja)
- c. Pengetahuan dan keterampilan
- d. Kreativitas
- e. Kerja sama
- f. Kesadaran dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g. Inisiatif dan bertanggung jawab
- h. Kualitas kepribadian (menyangkut kepemimpinan dan keramahan)

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dan hal-hal dalam prestasi kerja karyawan, yang terdiri atas kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan teknis, konseptual dan interpersonal, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan keterampilan serta kesadaran kerja (kehadiran dan penyelesaian pekerjaan).

VII. Langkah-langkah Meningkatkan Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) terdapat tujuh langkah meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan

- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan
- e. Melaksanakan rencana tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
- g. Mulailah dari awal apabila perlu

B. Motivasi Kerja

I. Pengertian Motivasi Kerja

Pinder (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sekelompok pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang dapat menimbulkan perilaku bekerja dan dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku bekerja. Sementara Robbins (2002) merumuskan motivasi karyawan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Hasibuan (2003) menyatakan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti pendorong atau daya penggerak. Anoraga (2006) menambahkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Mc.Cormick (dalam mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa motivasi kerja

didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu baik internal ataupun eksternal dalam mencapai tujuan-tujuan guna memenuhi kebutuhan individual tertentu dan yang berhubungan dengan organisasi maupun lingkungan kerja.

II. Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) asas-asas motivasi kerja diterapkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan memberikan kepuasan kepada para karyawan.

Asas-asas tersebut diantaranya adalah :

a. Asas mengikutsertakan

Mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan kesempatan mengajukan ide-ide rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Asas komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, bagaimana cara mengerjakannya dan apa saja kendala yang dihadapi.

c. Asas pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah ia capai.

d. Asas wewenang yang didelegasi

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas serta melaksanakan tugas-tugas atasan.

e. Asas adil dan layak

memberikan keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan

f. Asas perhatian timbal balik

Memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan dari perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa asas-asas motivasi kerja antara lain adalah asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasi, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.

III. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Papu (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain :

a. Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu individu ataupun *team* dalam bekerja. Namun hal tersebut dirasa belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan karyawan.

b. Tantangan

Tantangan merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Jika tantangan terlalu sulit maka mustahil untuk dikerjakan dan individu atau *team* bisa saja menyerah sebelum mengerjakannya. Sebaliknya, jika terlalu mudah maka akan malas mengerjakannya karena dianggap tidak menimbulkan kebanggaan bagi yang melakukan.

c. Keakraban

Team yang sukses biasanya ditandai dengan kekraban, setia kawan dan senasib sepenanggungan, memelihara hubungan interpersonal sehingga tercipta keterbukaan komunikasi langsung serta dukungan antar sesama karyawan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan ataupun mengambil keputusan. Karyawan yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang profesional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

e. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan yang diberikan kepada individu untuk maju dan mengembangkan kariernya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi para karyawan untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

As'ad (1999) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

1. Faktor internal (yang berkaitan dengan kondisi internal individu) meliputi:
 - a. Sikap
 - b. Minat
 - c. Potensi
2. Faktor Eksternal (yang berkaitan dengan lingkungan tempat kerja), meliputi :
 - a. Kondisi individu atau rekan kerja
 - b. Iklim organisasi
 - c. Pola manajemen yang berlaku

Ravianto (1986) menambahkan motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

- a) Atasan
- b) Rekan sekerja
- c) Sarana fisik
- d) Kebijaksanaan dan peraturan
- e) Imbalan
- f) Jenis pekerjaan

g) Tantangan

Jadi, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal, yang juga mencakup tujuan, tantangan, tanggung jawab, keakraban, kepemimpinan, kesempatan untuk maju, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan serta jenis pekerjaan.

IV. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Anoraga (2006) menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui :

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c. Usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam bekerja sehingga timbul perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalau berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab.

V. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor *financial incentive* (gaji, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua), *non financial* (suasana kerja dan sikap pimpinan), *social incentive* (sikap dan tingkah laku anggota organisasi), dan tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan daya tahan terhadap tekanan.

Upaya peningkatan motivasi yang tepat akan mendorong para karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dan melaksanakan tugasnya dengan baik karena mereka memiliki keyakinan bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan pribadi para anggota dalam perusahaan juga akan terpelihara (dalam Siagian, 2005).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor *financial incentive*, *non financial*, *social incentive* dan tanggung jawab para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

VI. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2003) adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Jadi tujuan pemberian motivasi adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja, kreativitas dan partisipasi karyawan, kesejahteraan karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik di dalam sebuah perusahaan.

C. Kerangka Pemikiran, Asumsi, Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Dalam menjalani kehidupannya, setiap individu menginginkan sebuah kesuksesan. Kesuksesan tersebut didasarkan pada berbagai macam tujuan. Tujuan-tujuan mengarah pada pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan, karena pada hakikatnya manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan. Kebutuhan-kebutuhan itu akan mempengaruhi pikiran dan tindakan individu sehingga individu mau mengeluarkan energi dan tenaga serta waktu yang dimilikinya agar tetap bisa bertahan hidup dan mencapai taraf hidup yang lebih baik. Keseluruhan hal yang sedemikian akan dapat terpenuhi dengan jalan bekerja. Bekerja menurut As'ad (1998) ialah pelaksanaan suatu tugas yang diakhiri dengan hasil karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan diiringi dengan pengharapan untuk mendapatkan *feedback* berupa imbalan, baik *materi* (seperti gaji dan bonus) maupun *nonmateri* (seperti apresiasi, promosi jabatan dan sebagainya). Jika pengharapan terhadap imbalan tersebut telah tercapai maka individu akan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan tempat ia bekerja, yang ditampilkan melalui sebuah prestasi kerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Rivai (2004) menyatakan prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan pencerminan atas kualitas kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Gibson (1996) bahwa prestasi kerja individu adalah prestasi kerja organisasi. Prestasi kerja individu merupakan perwujudan dari perilaku individu dalam organisasi yang ditentukan oleh sejumlah faktor, tergantung seberapa besar faktor-faktor tersebut memberikan tekanan pada perilaku individu. Faktor-faktor tersebut menurut Gibson (1999) adalah : a). faktor Individual, yang meliputi kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan mental dan fisik, latar belakang keluarga, penggajian dan tingkat sosial serta demografis seseorang (umur, asal-usul, jenis kelamin), b). faktor organisasional, seperti : sumber daya (meliputi alam, alat-alat produksi maupun manusia), kepemimpinan yang baik dan tidak otoriter, imbalan yang sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang dimiliki, struktur dan desain pekerjaan yang baik, dan c). faktor psikologis, seperti : persepsi terhadap pekerjaan, sikap dalam

melaksanakan pekerjaan, memiliki kepribadian yang tangguh, mau belajar dan selalu memotivasi diri dalam bekerja.

Individu sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan asset yang harus dijaga dan diberi apresiasi agar senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan dapat bersaing dan kualitas kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara terus menerus. Oleh sebab itu, diperlukan perbaikan kualitas sumber daya manusia sebagai upaya mengantisipasi diri dalam menghadapi persaingan yang semakin berat diantara sesama tenaga kerja. Salah satu faktor yang dapat menunjang hal tersebut ialah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, disamping kemampuan dan peluang yang tersedia.

Motivasi kerja menurut Anoraga (2006) merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja juga merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dikembangkan oleh kekuatan internal dan eksternal yang berkisar antara imbalan *moneter* dan *non moneter*, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif ataupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Artinya motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun tidak (dalam Winardi, 2004).

Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, setiap individu tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Sebagian individu mungkin bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan materi (seperti gaji dan bonus) saja namun sebagian individu lain bekerja selain untuk mendapatkan imbalan juga untuk

mengembangkan tugas dan dirinya sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki agar bisa tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat diantara sesama tenaga kerja, sejalan dengan maraknya isu global. Perbedaan tersebut menurut As'ad (1999) disebabkan oleh faktor internal (meliputi sikap, minat, potensi) dan faktor eksternal (meliputi kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi, pola manajemen yang berlaku) yang mempengaruhi individu.

Perbedaan dorongan atau motivasi dari masing-masing individu tersebut juga bergantung pada seberapa besar kebutuhan-kebutuhan mengarahkan perilaku individu. Berbagai bentuk dan tingkatan kebutuhan merupakan kondisi bawaan yang telah ada sejak manusia dilahirkan dan selalu menuntut pemuasan. Pemuasan terhadap kebutuhan akan memotivasi individu dalam melaksanakan upaya yang sedemikian rupa guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya juga organisasi tempat ia bekerja.

Setiap karyawan perlu diberi motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik, menggali potensi yang dimiliki, tetap bergairah dalam bekerja dan selalu memiliki perilaku positif dalam menjalankan tugas-tugasnya guna memberikan hasil kerja yang maksimal. Individu yang termotivasi dalam bekerja akan memperlihatkan ciri-ciri yang menurut Anoraga (2006) berupa adanya kegairahan dalam bekerja, perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, adanya kesadaran dalam bekerja, bertanggung jawab serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Ketika Perusahaan memberikan apresiasi positif terhadap apa yang telah

dilaksanakan maka individu akan merasakan kepuasan sehingga menyebabkan karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik.

Siagian (2005) menambahkan motivasi kerja yang tepat akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan pribadi para anggota juga akan terpelihara. Beberapa teknik agar motivasi karyawan yang tinggi tetap bertahan dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) sebagai teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, yang dirumuskan dengan istilah *AIDDAS* : *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (tindakan) dan *Satisfaction* (kepuasan). Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2. Asumsi

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat ditarik beberapa asumsi, yaitu :

- 1) Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan

- 2) Prestasi kerja ialah suatu pencapaian hasil kerja seseorang, baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu
- 3) Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor tergantung seberapa besar faktor-faktor tersebut memberikan tekanan pada perilaku individu
- 4) Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang merupakan pendorong semangat kerja
- 5) Motivasi kerja merupakan suatu proses internal dan eksternal yang menyebabkan perilaku kerja dalam mencapai tujuan tertentu guna memenuhi berbagai kebutuhan agar dapat bersaing dan mencapai taraf hidup yang lebih baik

3. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan asumsi di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang ingin diteliti, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan bentuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian ini digunakan bentuk korelasional untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja (variabel X) dan Prestasi kerja (variabel Y).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas (X) : Motivasi kerja

Variabel terikat (Y) : Prestasi kerja

2. Definisi Operasional

a) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah seperangkat pendorong yang berasal dari dalam dan luar diri individu untuk berperilaku kerja yang didasarkan pada tujuan tertentu guna memenuhi kebutuhan individual ataupun organisasi.

Adapun indikator dari motivasi kerja diambil berdasarkan ciri-ciri yang tampak, antara lain :

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c. Usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

b) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang, baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Adapun indikator dari prestasi kerja ialah :

a. Kemampuan teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.

c. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Adapun Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering yang berjumlah 512 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003). Dalam pengambilan data sampel ini, digunakan pendapat dari Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa untuk sekedar ancar-ancar, maka apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, hingga penelitiannya merupakan populasi. Selanjutnya bila populasi

besar, maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 25% dari jumlah keseluruhan yang berjumlah 512 orang. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 orang.

3. Teknik Sampling

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, dengan mengundi data yang diperoleh, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2003).

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat ukur

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologi yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian.

Menurut Azwar (2002) skala yaitu suatu alat ukur yang stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku atribut yang bersangkutan.

a). Alat Ukur Motivasi Kerja

Untuk mengungkap motivasi kerja, peneliti menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Anoraga (2006). Skala motivasi kerja disusun berdasarkan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban yang netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga dikhawatirkan akan kehilangan banyak data (Hadi, 2004).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk pernyataan *favourable*

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Untuk pernyataan *unfavourable*

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Setuju)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Setuju)

b). Alat Ukur Prestasi Kerja

Untuk mengungkap prestasi kerja, peneliti menggunakan skala prestasi kerja yang disusun berdasarkan teori dari Rivai (2004). Skala prestasi kerja disusun berdasarkan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban yang netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga dikhawatirkan akan kehilangan banyak data (Hadi, 2004).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk pernyataan *favourable*

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Untuk pernyataan *unfavourable*

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Setuju)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Setuju)

2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, alat ukur yang digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Subjek diberi waktu yang cukup untuk mencermati dan menjawab satu persatu aitem alat ukur. Uji coba ini dilakukan terhadap 30 orang karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri.

2.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki pengertian sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu instrument dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2002).

Dalam penelitian ini, untuk uji coba validitas digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan menggunakan bantuan program *SPSS 11.0 For Windows*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap-tiap butir dengan skor totalnya. Untuk Korelasi *Product Moment*, rumus statistik yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi product moment
N	= Jumlah subjek Penelitian
X	= Skor butir tiap aitem
Y	= Skor total aitem tiap subjek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor tiap aitem
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor total aitem
$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian skor tiap aitem dan skor total aitem

Menurut Azwar (2002), apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

Pada variabel motivasi kerja terdapat 48 aitem yang diuji validitasnya. Dari 48 aitem skala motivasi kerja yang diujicoabakan diperoleh 34 aitem yang sah, dengan koefisien korelasi aitem total berkisar antara 0,3042-0,6973, sedangkan sisanya sebanyak 14 aitem yaitu $\leq 0,30$ dinyatakan gugur. Rincian aitem skala motivasi kerja sebelum dan setelah *try out* dapat dilihat pada tabel 3.1, tabel 3.2 dan tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.1
Blue Print Skala Motivasi Kerja
Sebelum *Try Out*

No	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Total
1	Perasaan senang dalam bekerja	8, 17, 43	3, 5, 39	6
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	28, 31, 38	36, 37, 41	6
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal	12, 15, 42	10, 26, 46	6
4	Adanya kegairahan dalam bekerja	7, 11, 34	4, 19, 27	6
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	14, 21, 35	22, 25, 47	6
6	Selalu meningkatkan prestasi	9, 23, 48	32, 40, 45	6
7	Bertanggung jawab	2, 20, 29	13, 24, 44	6
8	Kesadaran dalam bekerja	1, 6, 16	18, 30, 33	6
Jumlah		24	24	48

Tabel 3.2
Blue Print Skala Motivasi Kerja
Setelah Try Out

No	Indikator	Nomor Aitem				Total	
		Favourabel		Unfavourabel			
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur		
1	Perasaan senang dalam bekerja	17, 43	8	3, 39	5	6	
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	31	28, 38	37, 41	36	6	
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal	12	15, 42	10, 46	26	6	
4	Adanya kegairahan dalam bekerja	7, 11, 34	-	4, 19, 27	-	6	
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	21, 35	14	22, 25	47	6	
6	Selalu meningkatkan prestasi	23, 48	9	32, 40, 45	-	6	
7	Bertanggung jawab	29	2, 20	13, 24, 44	-	6	
8	Kesadaran dalam bekerja	1, 6	16	18, 30, 33	-	6	
Jumlah		14	10	20	4	48	

Tabel 3.3
Blue Print Skala Motivasi Kerja
(Penelitian)

No	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Total
1	Perasaan senang dalam bekerja	10, 30	2, 27	4
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	21	26, 29	3
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal	8	6, 33	3
4	Adanya kegairahan dalam bekerja	5, 7, 24	3, 12, 18	6
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	13, 25	14, 17	4
6	Selalu meningkatkan prestasi	15, 34	22, 28, 32	5
7	Bertanggung jawab	19	9, 16, 31	4
8	Kesadaran dalam bekerja	1, 4	11, 20, 23	5
Jumlah		14	20	34

Pada variabel prestasi kerja terdapat 42 aitem yang diuji validitasnya. Dari 42 aitem skala prestasi kerja yang diujicobakan terdapat 33 aitem yang sah, dengan koefisien korelasi aitem total yaitu $\geq 0,30$ berkisar antara 0,3226-0,7650, sedangkan sisanya sebanyak 9 aitem yaitu $\leq 0,30$ dinyatakan gugur. Rincian aitem skala prestasi kerja sebelum dan setelah *try out* dapat dilihat pada tabel 3.4, tabel 3.5 dan tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.4
Blue Print Skala Prestasi Kerja
Sebelum Try Out

Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Total
1. Kemampuan teknis	1, 7, 15, 28, 30, 34, 37	5, 13, 17, 27, 29, 31, 40	14
2. Kemampuan konseptual	2, 4, 11, 14, 18, 23, 38	8, 10, 25, 26, 33, 35, 39	14
3. Kemampuan hubungan interpersonal	3, 6, 16, 22, 24, 32, 36	9, 12, 19, 20, 21, 41, 42	14
Jumlah	21	21	42

Tabel 3.5
Blue Print Skala Prestasi Kerja
Setelah Try Out

Indikator	Nomor Aitem				Total	
	Favourabel		Unfavourabel			
	Sahih	Gugur	Sahih	Gugur		
1. Kemampuan teknis	7,15,28,30,34	1,37	5,17,27,40	13,29,31	14	
2. Kemampuan konseptual	2,4,14,18, 23,38	11	8,10,25,26, 33,35,39	-	14	
3. Kemampuan hubungan interpersonal	3,6,16,22,24, 32,36	-	12,20,21,42	9,19,41	14	
Jumlah	18	3	15	6	42	

Tabel 3.6
Blue Print Skala Prestasi Kerja
(Penelitian)

Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jml
1. Kemampuan teknis	6,11,23,24,27	4,13,22,32	9
2. Kemampuan konseptual	1,3,10,14,18,30	7,8,20,21,26,28,31	13
3. Kemampuan hubungan interpersonal	2,5,12,17,19,25,29	9,15,16,33	11
Jumlah	18	15	33

2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada pada rentang 0 sampai 1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 1999).

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Alpha* dengan bantuan program *SPSS 11.0 For Window*, dengan rumus :

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

α	= Koefisien reliabilitas alpha
S_1^2 dan S_2^2	= Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
S_x^2	= Varians skor skala

Berdasarkan uji coba reliabilitas terhadap aitem pada skala motivasi kerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9003, sedangkan koefisien reliabilitas aitem pada skala prestasi kerja diperoleh sebesar 0,9076. Dengan demikian reliabilitas kedua skala dalam penelitian ini tergolong tinggi.

E. Teknik Analisis Data

Data hasil pengukuran motivasi kerja yang dikumpulkan melalui skala akan dikorelasikan dengan pengukuran prestasi kerja yang juga diperoleh melalui

skala. Data tersebut kemudian akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa *korelasi product moment*. Adapun rumus statistiknya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
- N = Jumlah subjek Penelitian
- X = Skor butir tiap aitem
- Y = Skor total aitem tiap subjek
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap aitem
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total aitem
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian skor tiap aitem dan skor total aitem

F. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering yang berlokasi di Km.125 Duri. Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.7
Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Pelaksanaan
1. Seminar Proposal	April 2009
2. Revisi Seminar Proposal	Mei 2009
3. Penyusunan Instrument Penelitian	Juni 2009
4. Uji Coba dan Pengolahan Data	Juli 2009
5. Pelaksanaan Penelitian	September-Oktober 2009
6. Pengolahan Data Penelitian	November-Desember 2009
7. Penyusunan Laporan Penelitian	Desember 2009-Januari 2010
8. Ujian Munaqasyah	April 2010

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek secara bertahap, yang dilakukan mulai dari tanggal 28 September sampai pada tanggal 03 Oktober 2009. Subjek dalam penelitian ini adalah 128 karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering Kecamatan Mandau Duri. Pengisian skala dilakukan dengan bantuan arahan dari peneliti. Pengisian skala tidak dapat dilakukan langsung namun dilakukan pada waktu istirahat atau *coffee break* karena responden harus bekerja. Peneliti baru kembali pada keesokan harinya. Skala yang diberikan peneliti kepada responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terjawab seluruhnya tanpa ada nomor atau aitem yang terlewat.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dianalisis memenuhi persyaratan agar dapat dianalisis dengan analisis *product moment*, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel motivasi kerja (X) dan variabel prestasi kerja (Y).

Menurut Santoso (2008), untuk melihat sebaran data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dengan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan alat bakunya masing-masing. Pedoman yang digunakan adalah bilangan rasio yang berada dalam rentang -2 sampai +2. Adapun rumus untuk menentukan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* sebagai berikut (Hartono, 2005) :

$$\text{Rasio skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Standard Error of Skewness}}$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Standard error of Kurtosis}}$$

Berdasarkan uji normalitas dengan program *SPSS 11.0 for Windows* didapatkan rasio skewness untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,416/0,214 = 1,943$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,755/0,425 = -1,776$, sedangkan untuk variabel prestasi kerja diperoleh skewness $0,289/0,214 = 1,350$ dan kurtosis sebesar $-0,640/0,425 = -1,505$. Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada histogram dan grafik (lampiran G)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan diantara dua variabel. Jika nilai-nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif, jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Dari hasil uji linieritas pada variabel motivasi kerja dan prestasi kerja dengan menggunakan regresi linier pada *SPSS 11.0 for Windows*, diketahui F sebesar 36,78 dengan taraf signifikansi 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2004) data dikatakan linier jika harga signifikansi variabel $\leq 0,01$. Karena probabilitas ($p=0,000$) lebih kecil dari 0,01 ($p \leq 0,01$) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

Pada grafik uji linieritas variabel penelitian (lampiran H), terlihat bahwa kurva mengikuti pola garis lurus (linier) dengan arah yang positif. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

Melalui pengujian linieritas pula dapat diketahui koefisien determinasi (besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y) melalui nilai R^2 (r determinan) yang diperoleh sebesar 0,226. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 22,6 %.

C. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dilakukannya analisis data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik koefisien korelasi *product moment* dari Pearson yang selanjutnya diolah dengan program *SPSS 11.0 for Windows*.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dua variabel (Sugiyono, 2003). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Dari hasil analisis, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,475 dengan signifikansi 0,000. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila signifikansi $\leq 0,05$. Dalam hal ini probabilitas (p) yang diperoleh adalah 0,000 dimana $p \leq 0,05$.

Berdasarkan pedoman r -tabel (lampiran I), maka diketahui nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,475 yang signifikan pada level 1 persen dan mempunyai arah yang positif. Artinya, kenaikan skor motivasi kerja akan

diikuti pula dengan kenaikan skor prestasi kerja, dan dapat pula dimaknai dengan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkannya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah pula prestasi kerja yang ditampilkannya.

D. Deskripsi Kategorisasi Subjek

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti. Sisi diagnostik suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologis bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relative skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 1999).

1. Skala Motivasi Kerja

Pada skala motivasi kerja, kategorisasi subjek dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah untuk menyatakan motivasi kerja yang rendah, sedang untuk menyatakan motivasi kerja yang sedang dan tinggi untuk menyatakan motivasi kerja yang tinggi. Deskripsi statistik variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Variabel Motivasi kerja (X)

N	Nilai Min	Nilai Maks	Range	Mean	SD
128	34	136	102	85	17

Skor maksimal pada variabel motivasi kerja yang berjumlah 136 diperoleh dari hasil kali jumlah aitem dengan nilai aitem tertinggi (4), yaitu 34×4 , skor minimum berjumlah 34 diperoleh dari hasil kali jumlah aitem dengan nilai aitem terendah (1), yaitu 34×1 , sehingga nilai rangenya adalah $136 - 34 = 102$, nilai mean adalah $(136 + 34) / 2 = 85$ dan standar deviasinya adalah $(136 - 34) / 6 = 17$.

Berdasarkan perhitungan di atas, pengkategorian mengikuti ketentuan sebagai berikut : $X < (\mu - 1,0\alpha)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\alpha) \leq X < (\mu + 1,0\alpha)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\alpha) \leq X$ untuk kategori tinggi (Azwar, 1999). Pengategoriannya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Kategorisasi Variabel Motivasi kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 68$	0	0%
Sedang	$68 \leq X < 102$	38	30%
Tinggi	$102 \leq X$	90	70%
Jumlah		128 orang	100%

Dari tabel kategorisasi di atas diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 0 (0%). Sementara karyawan yang berada pada kategori sedang berjumlah 38 (30%), sedangkan karyawan yang berada pada

kategori tinggi berjumlah 90 (70%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya 90 karyawan selalu termotivasi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

2. Skala Prestasi Kerja

Pada skala prestasi kerja, kategorisasi subjek juga dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah untuk menyatakan prestasi kerja yang rendah, sedang untuk menyatakan motivasi kerja yang sedang dan tinggi untuk menyatakan prestasi kerja yang tinggi. Deskripsi statistik variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Variabel Prestasi Kerja (Y)

N	Nilai Min	Nilai Maks	Range	Mean	SD
128	33	132	99	82,5	16,5

Skor maksimal pada variabel prestasi kerja yang berjumlah 132 diperoleh dari hasil kali jumlah aitem dengan nilai aitem tertinggi (4), yaitu 33×4 , skor minimum berjumlah 33 diperoleh dari hasil kali jumlah aitem dengan nilai aitem terendah (1), yaitu 33×1 , sehingga nilai rangenya adalah $132 - 33 = 99$, nilai mean adalah $(132 + 33) / 2 = 82,5$ dan standar deviasinya adalah $(132 - 33) / 6 = 16,5$

Berdasarkan perhitungan di atas, pengkategorian mengikuti ketentuan sebagai berikut : $X < (\mu - 1,0\alpha)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\alpha) \leq X < (\mu + 1,0\alpha)$ untuk

kategori sedang, $(\mu+1,0\alpha)\leq X$ untuk kategori tinggi (Azwar, 1999). Pengategorian dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Kategorisasi variabel Prestasi Kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 66$	0	0%
Sedang	$66 \leq X < 99$	12	9,4%
Tinggi	$99 \leq X$	116	90,6%
Jumlah		128 orang	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas diketahui bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah sebanyak 0 (0%). Sementara karyawan yang berada pada kategori sedang berjumlah 12 (9,4%), sedangkan karyawan yang berada pada kategori tinggi berjumlah 116 (90,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bagian kontrak servis PT. Truba Jaya Engineering memiliki prestasi kerja yang tinggi, artinya 116 karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam hal teknis, konseptual dan hubungan interpersonal.

E. Pembahasan

Hasil analisa korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson guna mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.475 dengan taraf signifikansi (p) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan berkorelasi positif,

pada taraf signifikan. Dengan kata lain, motivasi kerja memberikan dampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkannya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula prestasi kerja yang ditampilkannya.

Uraian data penelitian di atas secara jelas menggambarkan bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan. Dimana, motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Mangkunegara (2007) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai prestasi kerja, karena motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Sekelompok kebutuhan yang belum dipenuhi menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam melakukan serangkaian kegiatan untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus, yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan yang berakibat pada berkurangnya ketegangan (Munandar, 2001).

Motivasi bergantung pada kekuatan motif-motif yang terkadang dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls dalam diri individu melalui sebuah pekerjaan. Sebuah pekerjaan merupakan deskripsi dari pencerminan tugas-tugas, kewajiban dan tanggung jawab nyata dari setiap anggota karyawan terhadap kebijakan operasional perusahaan. Setiap pekerjaan

yang dilakukan diiringi dengan pengharapan untuk mendapatkan *feedback* berupa imbalan, baik *materi* maupun non materi dan apabila pengharapan tersebut telah tercapai maka individu (karyawan) akan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan tempat ia bekerja, yang nantinya ditampilkan melalui sebuah prestasi kerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Siagian (2005) menambahkan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya (pada umumnya) adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya dan perusahaan, apa yang telah dihasilkan karyawan dalam pekerjaannya merupakan perwujudan dari perilakunya dalam perusahaan. Papu (2004) berpendapat bahwa tujuan yang jelas, tantangan yang merupakan rangsangan dalam mencapai kesuksesan, keakraban atau hubungan interpersonal, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, serta kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Masing-masing individu (karyawan) perlu diberi motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik, menggali potensi yang dimiliki, tetap bergairah dalam bekerja dan selalu memiliki perilaku positif dalam menjalankan tugas-tugasnya guna memberikan hasil kerja yang maksimal, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu dan juga perusahaan.

Hal-hal yang demikian juga nantinya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan dapat memberikan keuntungan, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta

membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja yang tinggi bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), mengurangi kerugian perusahaan serta memantapkan manajemen perusahaan

Gibson (1996) menambahkan bahwa prestasi kerja individu adalah prestasi kerja organisasi. Prestasi kerja individu merupakan perwujudan dari perilaku individu dalam organisasi yang ditentukan oleh sejumlah faktor, tergantung seberapa besar faktor-faktor tersebut memberikan tekanan pada perilaku individu. Faktor-faktor tersebut bisa berupa faktor individual, organisasi maupun psikologis. Oleh sebab itu, Individu sebagai karyawan dan asset dalam sebuah perusahaan harus dijaga dan diberi apresiasi agar senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan dapat bersaing dan kualitas kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara terus menerus. Perbaikan kualitas sumber daya manusia juga diperlukan sebagai upaya mengantisipasi diri dalam menghadapi persaingan yang semakin berat diantara sesama tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 47,5% ($r_{xy} = 0,475$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja cukup mempengaruhi prestasi kerja karyawan, disamping 52,5% faktor lain (di luar motivasi kerja) yang ikut mempengaruhi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, bagaimana tingkatan motivasi kerja akan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah pula prestasi kerja yang ditampilkan.

B. Saran-saran

1. Bagi Subjek Penelitian (Karyawan)

Penelitian diharapkan dapat membantu para karyawan untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki agar selalu menghasilkan sebuah prestasi kerja yang tinggi, karena motivasi kerja merupakan kunci dan cara yang dapat mendorong semangat kerja agar senantiasa memberikan hasil yang maksimal, yang nantinya juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan kehidupan karyawan itu sendiri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memahami betapa pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan, dengan demikian *turn over labour* akan dapat diminimalisir serta dapat memantapkan manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan ataupun menciptakan ide-ide dalam pengembangan dan peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan alat ukur dari variabel-variabel lain, yang lebih lengkap dan relevan, yang mungkin ikut berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja dengan lebih maksimal. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat memperkaya hasil penelitian yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri Edisi ke Empat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Azwar, Syaifuddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Syaifuddin. 2002. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Elqorni, Ahmad. 2008. *Motivasi Kerja*. Diakses pada 16 April 2009 dari www.google.com
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jogjakarta: UGM
- Hartono, 2005. *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian dengan Komputer*. Jogjakarta: Aditya Media bekerja sama dengan LSFK2P
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Intanghina. 2008. *Kinerja*. Diakses pada 16 April 2009 dari www.google.com
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. UI Press

Santoso, Singgih. 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Sambaslim. 2009. *Motivasi Kerja*. Diakses pada 20 Desember 2009 dari www.google.com

Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandor Maju

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2003. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Susilo, M. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta : BPFE

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wangmuba. 2009. *Pengertian Motivasi Kerja*. Diakses pada 16 Mei 2009 dari www.google.com

Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

<http://damandiri.or.id/file/ahmadrajaulunairbab2.pdf>

<http://www.gsn-soeki.com/wouw/koleksi-artikel-untuk-semua>

<http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>

<http://liezmar.blogspot.com/2009/05/penilaian-kerja.html>

<http://www.guruvalah.20m.com/iklim-motiv-kinerja2a.pdf>

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN B	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
LAMPIRAN C	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN D	Skala Penelitian
LAMPIRAN E	Tabulasi Penelitian
LAMPIRAN F	Hasil Uji Normalitas
LAMPIRAN G	Hasil Uji Linieritas
LAMPIRAN H	Correlations
LAMPIRAN I	Tabel Frekuensi Data Variabel dan Per-Indikator
LAMPIRAN J	Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

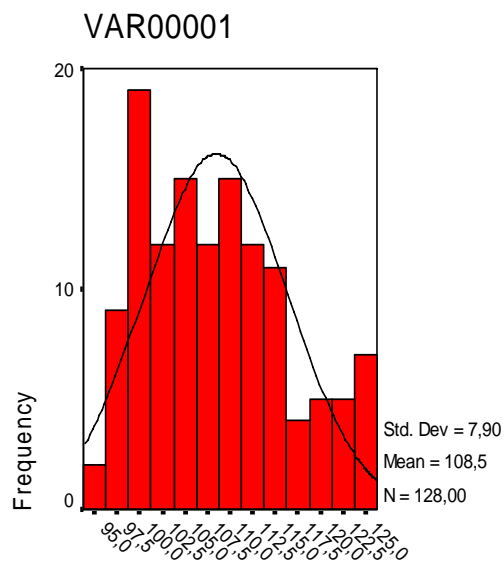
TABEL 3.1	Blue Print Skala Motivasi Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	39
TABEL 3.2	Blue Print Skala Motivasi Kerja Setelah <i>Try Out</i>	40
TABEL 3.3	Blue Print Skala Motivasi Kerja (Penelitian)	41
TABEL 3.4	Blue Print Skala Prestasi Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	42
TABEL 3.5	Blue Print Skala Prestasi Kerja Setelah <i>Try Out</i>	42
TABEL 3.6	Blue Print Skala Prestasi Kerja (Penelitian)	43
TABEL 3.7	Jadwal Penelitian	45
TABEL 4.1	Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja (X)	50
TABEL 4.2	Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	51
TABEL 4.3	Deskripsi Statistik Variabel Prestasi Kerja (Y)	52
TABEL 4.4	Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja	53

UJI NORMALITAS

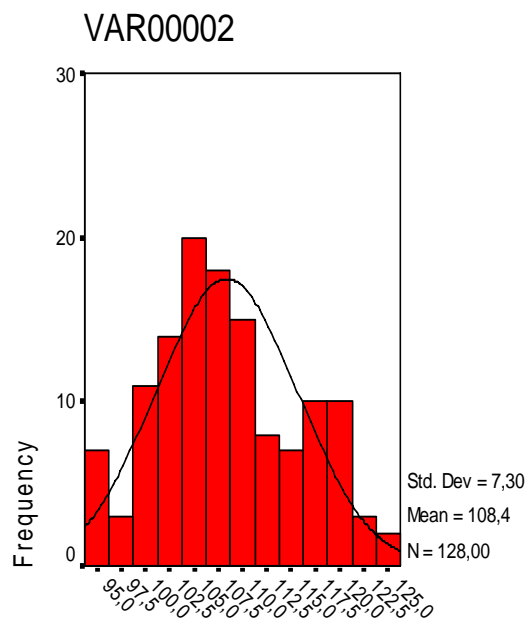
Statistics

		Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
N	Valid	128	128
	Missing	0	0
Mean		108,4766	108,3672
Std. Error of Mean		,69853	,64485
Median		108,0000	107,0000
Mode		102,00	107,00
Std. Deviation		7,90292	7,29564
Variance		62,45614	53,22632
Skewness		,416	,289
Std. Error of Skewness		,214	,214
Kurtosis		-,755	-,640
Std. Error of Kurtosis		,425	,425
Range		29,00	30,00
Minimum		96,00	95,00
Maximum		125,00	125,00
Sum		13885,00	13871,00

Histogram



VAR00001



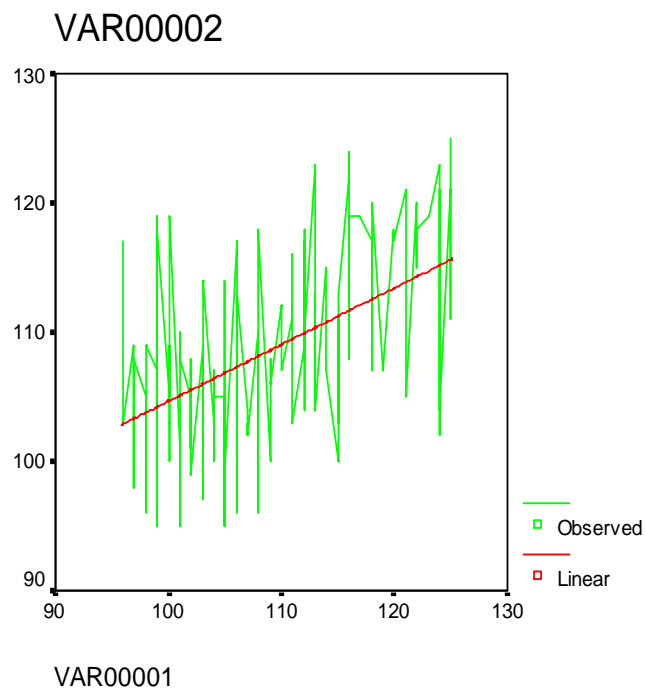
VAR00002

Uji Linearitas

Independent: M0tivasi Kerja

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
-----------	-----	-----	------	---	------	----	----

Prestasi Kerja LIN ,226 126 36,78 ,000 60,7667 ,4388



Correlations

		Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,475**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	128	128
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,

	N	128	128
--	---	-----	-----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frequency Table

Motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	96,00	2	1,6	1,6	1,6
	97,00	5	3,9	3,9	5,5
	98,00	4	3,1	3,1	8,6
	99,00	6	4,7	4,7	13,3
	100,00	7	5,5	5,5	18,8

	101,00	6	4,7	4,7	23,4
	102,00	8	6,3	6,3	29,7
	103,00	4	3,1	3,1	32,8
	104,00	4	3,1	3,1	35,9
	105,00	6	4,7	4,7	40,6
	106,00	5	3,9	3,9	44,5
	107,00	4	3,1	3,1	47,7
	108,00	8	6,3	6,3	53,9
	109,00	6	4,7	4,7	58,6
	110,00	3	2,3	2,3	60,9
	111,00	6	4,7	4,7	65,6
	112,00	7	5,5	5,5	71,1
	113,00	5	3,9	3,9	75,0
	114,00	2	1,6	1,6	76,6
	115,00	5	3,9	3,9	80,5
	116,00	4	3,1	3,1	83,6
	117,00	1	,8	,8	84,4
	118,00	3	2,3	2,3	86,7
	119,00	1	,8	,8	87,5
	120,00	2	1,6	1,6	89,1
	121,00	2	1,6	1,6	90,6
	122,00	4	3,1	3,1	93,8
	123,00	1	,8	,8	94,5
	124,00	4	3,1	3,1	97,7
	125,00	3	2,3	2,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Frequency Table Indikator Motivasi Kerja

Perasaan Senang dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11,00	12	9,4	9,4	9,4
	12,00	33	25,8	25,8	35,2
	13,00	34	26,6	26,6	61,7
	14,00	28	21,9	21,9	83,6
	15,00	17	13,3	13,3	96,9
	16,00	4	3,1	3,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Mendapatkan Kepuasan dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	4	3,1	3,1	3,1
	6,00	4	3,1	3,1	6,3
	7,00	18	14,1	14,1	20,3
	8,00	34	26,6	26,6	46,9
	9,00	37	28,9	28,9	75,8
	10,00	13	10,2	10,2	85,9
	11,00	8	6,3	6,3	92,2
	12,00	10	7,8	7,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Usaha Memperoleh Hasil Maksimal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6,00	1	,8	,8	,8
	7,00	1	,8	,8	1,6
	8,00	9	7,0	7,0	8,6
	9,00	46	35,9	35,9	44,5
	10,00	49	38,3	38,3	82,8
	11,00	19	14,8	14,8	97,7
	12,00	3	2,3	2,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Adanya Kegairahan Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16,00	2	1,6	1,6	1,6
	17,00	12	9,4	9,4	10,9
	18,00	34	26,6	26,6	37,5
	19,00	33	25,8	25,8	63,3
	20,00	28	21,9	21,9	85,2
	21,00	10	7,8	7,8	93,0
	22,00	3	2,3	2,3	95,3
	23,00	5	3,9	3,9	99,2
	24,00	1	,8	,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Mengembangkan Tugas dan Dirinya

		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
--	--	-----------	---------	-------	------------

				Percent	Percent
Valid	10,00	13	10,2	10,2	10,2
	11,00	16	12,5	12,5	22,7
	12,00	27	21,1	21,1	43,8
	13,00	25	19,5	19,5	63,3
	14,00	20	15,6	15,6	78,9
	15,00	15	11,7	11,7	90,6
	16,00	12	9,4	9,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Selalu Meningkatkan Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12,00	1	,8	,8	,8
	13,00	3	2,3	2,3	3,1
	14,00	12	9,4	9,4	12,5
	15,00	57	44,5	44,5	57,0
	16,00	30	23,4	23,4	80,5
	17,00	12	9,4	9,4	89,8
	18,00	8	6,3	6,3	96,1
	19,00	4	3,1	3,1	99,2
	20,00	1	,8	,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Bertanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9,00	1	,8	,8	,8
	10,00	4	3,1	3,1	3,9
	11,00	11	8,6	8,6	12,5
	12,00	43	33,6	33,6	46,1
	13,00	33	25,8	25,8	71,9
	14,00	24	18,8	18,8	90,6
	15,00	11	8,6	8,6	99,2
	16,00	1	,8	,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Kesadaran Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	6	4,7	4,7	4,7
	15,00	29	22,7	22,7	27,3
	16,00	27	21,1	21,1	48,4
	17,00	29	22,7	22,7	71,1

	18,00	25	19,5	19,5	90,6
	19,00	9	7,0	7,0	97,7
	20,00	3	2,3	2,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Frequency Table

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95,00	4	3,1	3,1	3,1
	96,00	3	2,3	2,3	5,5
	97,00	1	,8	,8	6,3
	98,00	2	1,6	1,6	7,8
	99,00	2	1,6	1,6	9,4
	100,00	5	3,9	3,9	13,3
	101,00	4	3,1	3,1	16,4
	102,00	4	3,1	3,1	19,5
	103,00	10	7,8	7,8	27,3
	104,00	8	6,3	6,3	33,6
	105,00	8	6,3	6,3	39,8
	106,00	4	3,1	3,1	43,0
	107,00	11	8,6	8,6	51,6
	108,00	7	5,5	5,5	57,0
	109,00	7	5,5	5,5	62,5
	110,00	3	2,3	2,3	64,8
	111,00	5	3,9	3,9	68,8
	112,00	5	3,9	3,9	72,7
	113,00	3	2,3	2,3	75,0

	114,00	3	2,3	2,3	77,3
	115,00	2	1,6	1,6	78,9
	116,00	2	1,6	1,6	80,5
	117,00	5	3,9	3,9	84,4
	118,00	5	3,9	3,9	88,3
	119,00	5	3,9	3,9	92,2
	120,00	2	1,6	1,6	93,8
	121,00	3	2,3	2,3	96,1
	122,00	1	,8	,8	96,9
	123,00	2	1,6	1,6	98,4
	124,00	1	,8	,8	99,2
	125,00	1	,8	,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Frequency Table Indikator Prestasi Kerja

Kemampuan Teknis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27,00	12	9,4	9,4	9,4
	28,00	21	16,4	16,4	25,8
	29,00	32	25,0	25,0	50,8
	30,00	14	10,9	10,9	61,7
	31,00	10	7,8	7,8	69,5
	32,00	17	13,3	13,3	82,8
	33,00	11	8,6	8,6	91,4
	34,00	6	4,7	4,7	96,1
	35,00	3	2,3	2,3	98,4
	36,00	2	1,6	1,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Kemampuan Konseptual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33,00	3	2,3	2,3	2,3
	36,00	4	3,1	3,1	5,5
	38,00	1	,8	,8	6,3
	39,00	11	8,6	8,6	14,8

	40,00	11	8,6	8,6	23,4
	41,00	19	14,8	14,8	38,3
	42,00	11	8,6	8,6	46,9
	43,00	17	13,3	13,3	60,2
	44,00	22	17,2	17,2	77,3
	45,00	9	7,0	7,0	84,4
	46,00	7	5,5	5,5	89,8
	47,00	5	3,9	3,9	93,8
	48,00	4	3,1	3,1	96,9
	49,00	2	1,6	1,6	98,4
	50,00	2	1,6	1,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Kemampuan Hubungan Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29,00	5	3,9	3,9	3,9
	30,00	2	1,6	1,6	5,5
	31,00	1	,8	,8	6,3
	32,00	6	4,7	4,7	10,9
	33,00	8	6,3	6,3	17,2
	34,00	24	18,8	18,8	35,9
	35,00	20	15,6	15,6	51,6
	36,00	19	14,8	14,8	66,4
	37,00	6	4,7	4,7	71,1
	38,00	12	9,4	9,4	80,5
	39,00	8	6,3	6,3	86,7
	40,00	9	7,0	7,0	93,8
	41,00	7	5,5	5,5	99,2
	42,00	1	,8	,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Reliability Skala A

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	143,7000	80,9069	,3348	,8990
VAR00002	143,8000	82,4414	,1427	,9015
VAR00003	144,0000	80,2759	,4231	,8979
VAR00004	144,0000	79,4483	,5273	,8966
VAR00005	143,8000	83,4069	,0483	,9020
VAR00006	143,7000	80,6310	,3683	,8985
VAR00007	143,9667	77,8264	,6781	,8944
VAR00008	143,7000	82,9759	,0869	,9020
VAR00009	143,9333	82,6161	,2712	,8996
VAR00010	143,9333	79,7195	,4992	,8969
VAR00011	144,0333	79,2747	,4390	,8976
VAR00012	144,0000	81,3103	,5388	,8977
VAR00013	143,7000	77,8034	,6189	,8950
VAR00014	143,8000	84,3034	-,0683	,9041
VAR00015	143,7000	82,9069	,0951	,9019
VAR00016	144,4000	81,1448	,2827	,8997
VAR00017	143,9333	80,4092	,5174	,8971
VAR00018	144,2000	78,9931	,4733	,8971
VAR00019	143,9333	77,4437	,6781	,8942
VAR00020	144,0667	83,6506	,0220	,9020
VAR00021	143,9333	77,6506	,6547	,8945
VAR00022	143,9333	79,0299	,5876	,8958
VAR00023	144,0667	78,2023	,5925	,8954
VAR00024	143,7667	80,5299	,3479	,8988
VAR00025	144,1333	80,1885	,4571	,8975
VAR00026	143,8667	84,1885	-,0594	,9026
VAR00027	143,9667	78,6540	,5794	,8957
VAR00028	143,8667	84,1195	-,0479	,9041
VAR00029	143,7333	80,4092	,4115	,8980
VAR00030	143,8667	79,0161	,6123	,8956
VAR00031	143,9667	80,9989	,4915	,8976
VAR00032	143,9333	80,2713	,5390	,8969
VAR00033	144,1333	80,1885	,5851	,8966

VAR00034	143,4333	76,6678	,6973	,8936
VAR00035	143,9333	81,7885	,3042	,8992
VAR00036	143,9000	82,3000	,2778	,8995
VAR00037	143,8667	79,7747	,4301	,8977
VAR00038	143,9000	83,8862	-,0086	,9018
VAR00039	143,6000	79,3517	,4879	,8969
VAR00040	144,0667	79,1678	,5698	,8961
VAR00041	144,0000	81,1724	,3113	,8992
VAR00042	143,8000	83,0621	,0949	,9015
VAR00043	143,8000	80,6483	,3505	,8988
VAR00044	144,5333	79,7747	,4301	,8977
VAR00045	143,9667	80,9299	,5037	,8975
VAR00046	144,1000	80,7828	,5570	,8972
VAR00047	144,5667	80,5989	,2355	,9016
VAR00048	144,0667	79,9264	,3513	,8990

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 48

Alpha = ,9003

Validity Skala A

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	143,7000	80,9069	,3348	,8990
VAR00002	144,0000	80,2759	,4231	,8979
VAR00003	144,0000	79,4483	,5273	,8966
VAR00004	143,7000	80,6310	,3683	,8985
VAR00005	143,9667	77,8264	,6781	,8944
VAR00006	143,9333	79,7195	,4992	,8969
VAR00007	144,0333	79,2747	,4390	,8976
VAR00008	144,0000	81,3103	,5388	,8977
VAR00009	143,7000	77,8034	,6189	,8950
VAR00010	143,9333	80,4092	,5174	,8971
VAR00011	144,2000	78,9931	,4733	,8971
VAR00012	143,9333	77,4437	,6781	,8942
VAR00013	143,9333	77,6506	,6547	,8945
VAR00014	143,9333	79,0299	,5876	,8958
VAR00015	144,0667	78,2023	,5925	,8954
VAR00016	143,7667	80,5299	,3479	,8988
VAR00017	144,1333	80,1885	,4571	,8975
VAR00018	143,9667	78,6540	,5794	,8957
VAR00019	143,7333	80,4092	,4115	,8980
VAR00020	143,8667	79,0161	,6123	,8956
VAR00021	143,9667	80,9989	,4915	,8976
VAR00022	143,9333	80,2713	,5390	,8969
VAR00023	144,1333	80,1885	,5851	,8966
VAR00024	143,4333	76,6678	,6973	,8936
VAR00025	143,9333	81,7885	,3042	,8992
VAR00026	143,8667	79,7747	,4301	,8977
VAR00027	143,6000	79,3517	,4879	,8969
VAR00028	144,0667	79,1678	,5698	,8961
VAR00029	144,0000	81,1724	,3113	,8992
VAR00030	143,8000	80,6483	,3505	,8988
VAR00031	144,5333	79,7747	,4301	,8977
VAR00032	143,9667	80,9299	,5037	,8975
VAR00033	144,1000	80,7828	,5570	,8972
VAR00034	144,0667	79,9264	,3513	,8990

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 48

Alpha = ,9003

Reliability Skala B

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	120,4667	68,9471	-,0315	,9110
VAR00002	120,5667	65,7023	,5504	,9043
VAR00003	120,7667	67,0126	,4405	,9058
VAR00004	121,1667	65,8678	,3377	,9068
VAR00005	120,6000	65,8345	,3643	,9063
VAR00006	121,2667	65,1678	,4283	,9054
VAR00007	120,7000	64,8379	,6573	,9030
VAR00008	120,5333	65,5678	,3558	,9066
VAR00009	120,8333	67,1782	,2164	,9080
VAR00010	121,2000	63,3379	,6560	,9020
VAR00011	121,0333	71,2057	-,3125	,9152
VAR00012	121,2333	64,5989	,4966	,9044
VAR00013	120,9667	66,9299	,2412	,9078
VAR00014	120,9333	62,7540	,6475	,9020
VAR00015	120,5000	65,2931	,5245	,9043
VAR00016	120,6667	65,9540	,4138	,9056
VAR00017	120,2667	64,8920	,4632	,9049
VAR00018	120,7333	64,8230	,5871	,9035
VAR00019	121,3333	66,2989	,2227	,9094
VAR00020	120,7333	66,6851	,4058	,9058
VAR00021	120,8000	66,7862	,4066	,9059
VAR00022	120,6000	66,1793	,5307	,9048
VAR00023	120,6667	65,1954	,6988	,9031
VAR00024	121,0333	64,4471	,5495	,9037
VAR00025	120,4667	63,5678	,6327	,9024
VAR00026	120,8333	62,2126	,7065	,9009
VAR00027	120,7000	66,3552	,5803	,9047
VAR00028	120,4667	64,8092	,5649	,9037
VAR00029	120,7000	69,1828	-,0670	,9106
VAR00030	120,5667	66,3230	,3387	,9065
VAR00031	120,7667	68,1851	,1569	,9079
VAR00032	120,7000	66,3552	,3989	,9058
VAR00033	120,4333	61,5644	,7650	,8999
VAR00034	120,6667	65,9540	,4138	,9056

VAR00035	120,7000	67,1828	,3845	,9062
VAR00036	120,6667	66,0920	,5216	,9047
VAR00037	120,6667	68,0230	,2824	,9071
VAR00038	120,7333	63,8575	,6139	,9028
VAR00039	120,6000	65,0069	,5758	,9037
VAR00040	120,5333	64,1195	,6195	,9028
VAR00041	121,1000	66,6448	,2115	,9090
VAR00042	120,8000	67,2000	,3226	,9066

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 42

Alpha = ,9076

Validity Skala B

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	120,5667	65,7023	,5504	,9043
VAR00002	120,7667	67,0126	,4405	,9058
VAR00003	121,1667	65,8678	,3377	,9068
VAR00004	120,6000	65,8345	,3643	,9063
VAR00005	121,2667	65,1678	,4283	,9054
VAR00006	120,7000	64,8379	,6573	,9030
VAR00007	120,5333	65,5678	,3558	,9066
VAR00008	121,2000	63,3379	,6560	,9020
VAR00009	121,2333	64,5989	,4966	,9044
VAR00010	120,9333	62,7540	,6475	,9020
VAR00011	120,5000	65,2931	,5245	,9043
VAR00012	120,6667	65,9540	,4138	,9056
VAR00013	120,2667	64,8920	,4632	,9049
VAR00014	120,7333	64,8230	,5871	,9035
VAR00015	120,7333	66,6851	,4058	,9058
VAR00016	120,8000	66,7862	,4066	,9059
VAR00017	120,6000	66,1793	,5307	,9048
VAR00018	120,6667	65,1954	,6988	,9031
VAR00019	121,0333	64,4471	,5495	,9037
VAR00020	120,4667	63,5678	,6327	,9024
VAR00021	120,8333	62,2126	,7065	,9009
VAR00022	120,7000	66,3552	,5803	,9047
VAR00023	120,4667	64,8092	,5649	,9037
VAR00024	120,5667	66,3230	,3387	,9065
VAR00025	120,7000	66,3552	,3989	,9058
VAR00026	120,4333	61,5644	,7650	,8999
VAR00027	120,6667	65,9540	,4138	,9056
VAR00028	120,7000	67,1828	,3845	,9062
VAR00029	120,6667	66,0920	,5216	,9047
VAR00030	120,7333	63,8575	,6139	,9028
VAR00031	120,6000	65,0069	,5758	,9037
VAR00032	120,5333	64,1195	,6195	,9028
VAR00033	120,8000	67,2000	,3226	,9066

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 42

Alpha = ,9076

No.Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
Subjek																																									
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2		
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
9	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
10	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	
13	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
19	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
20	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
24	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
28	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
30	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

TABULASI SKOR MENTAH VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Total		
Subjek																																				I	II
1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	101	12	7
2	4	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	104	14	8
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100	12	8
4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	115	13	9
5	3	1	1	4	4	3	4	2	1	4	3	3	4	1	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	4	100	13	9
6	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	1	3	4	4	3	111	12	8
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	100	12	5
8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	124	14	12
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	121	16	9
10	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	117	15	12
11	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	102	11	8
12	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	109	13	7
13	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	106	13	8
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100	12	8
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	109	15	7
16	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	4	111	14	10
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	102	13	9
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	106	13	9
19	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	111	14	9
20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	13	9
21	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	102	13	9	
22	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	104	12	8
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	102	12	6	
24	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	124	14	10
25	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	110	14	9	
26	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	108	14	9
27	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	1	2	3	3	4	3	104	13	7	
28	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	13	9	

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	108	15	8	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	114	13	11	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	12	9		
32	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	100	13	6	
33	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	104	12	7		
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	100	13	8		
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	12	9		
36	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	102	11	8		
37	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	116	14	11	
38	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	97	12	8	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	4	108	13	10
40	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	11	9		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	3	3	3	3	108	14	9		
42	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	108	14	10	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	109	15	7	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	12	9		
45	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	101	13	8	
46	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	122	14	10	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	125	14	12	
48	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	97	12	9	
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	105	13	11
50	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	112	14	7	
51	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	98	11	8	
52	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	4	112	14	10	
53	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	120	15	9	
54	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	111	14	9	
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	109	15	7	
56	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	15	12	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	123	14	12		
58	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14	12	
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	118	13	12		
60	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	107	14	9	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	107	15	8	

62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	107	13	9	
63	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	96	12	7
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	109	15	7	
65	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	13	8	
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	118	13	8		
67	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	105	12	8		
68	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	118	14	10		
69	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	105	12	8		
70	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	101	12	8		
71	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	12	9		
72	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	112	12	8		
73	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	13	9		
74	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	113	16	7	
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	13	9		
76	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	103	12	7		
77	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	96	12	7		
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	107	13	9	
79	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103	11	7		
80	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	13	9		
81	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	112	13	8		
82	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	113	16	8		
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	124	15	12	
84	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	12	9		
85	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	100	12	5		
86	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	113	15	8		
87	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	109	15	7		
88	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	1	3	4	3	124	16	11		
89	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	106	12	10		
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	11	8		
91	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	15	11		
92	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	101	11	8		
93	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	99	13	8		
94	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	98	11	8		

95	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	98	12	5
96	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	99	12	8
97	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	101	12	8
98	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	115	13	9	
99	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	125	15	9	
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	108	15	8
101	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	115	13	10
102	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103	11	7
103	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	106	14	9
104	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	11	8
105	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	99	12	8
106	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	98	12	5
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	122	14	9
108	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	111	13	10
109	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	119	14	10
110	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	106	12	6
111	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	14	9
112	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	121	13	11
113	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	116	13	9
114	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	99	13	9
115	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	101	11	9
116	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	99	12	8
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	108	15	8
118	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	103	12	7
119	3	1	1	4	4	3	4	2	1	4	3	3	4	1	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3	4	97	11	10
120	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	114	14	11
121	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	116	14	11
122	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	12	9
123	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	110	13	10
124	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	115	14	9
125	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	122	15	12
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	122	14	12
127	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	110	14	9

128	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	115	13	7
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	----	---

A. IDENTITAS

Nama/Inisial :
Jenis kelamin :
Umur :
Jabatan/Bagian :

B. PETUNJUK UMUM

Saudara-saudara yang terhormat, perkenankanlah saya menyita waktu dan perhatian saudara-saudara sejenak untuk mengisi lembar pernyataan yang tersedia. Adapun tujuan dilakukannya pengisian adalah untuk keperluan penelitian ilmiah dan tidak ada kaitannya dengan jabatan ataupun pekerjaan saudara-saudara saat ini.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saudara-saudara saat ini dan setiap pernyataan yang diberikan tidak ada jawaban yang salah. Periksa kembali jawaban saudara-saudara, jangan sampai ada nomor yang tidak dijawab. Terima kasih atas kesediaan dan kerjasama yang telah diberikan.

C. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini kepada saudara-saudara disajikan sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu dari 4 (empat) alternatif jawaban yang tersedia. Adapun alternatif jawaban tersebut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan minat dan kemampuan saya		X		

...Selamat Mengerjakan...

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya bekerja merupakan kesadaran dari dalam hati				
2	Kesuksesan perusahaan adalah yang utama dan merupakan tanggung jawab saya				
3	Saya merasa tidak dapat mencapai prestasi yang tinggi jika masih bekerja di perusahaan ini				
4	Lokasi perusahaan yang jauh dari tempat tinggal membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja				
5	Saya merasa terpaksa melaksanakan tugas yang diberikan				
6	Saya akan bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi				
7	Tempat tinggal yang jauh dari lokasi perusahaan tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja				
8	Saya akan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan senang hati				
9	Ketika diberi tugas, saya merasa mendapat tantangan baru sehingga saya dapat meningkatkan kreativitas yang saya miliki				
10	Saya tidak pernah menyusun langkah-langkah perbaikan walaupun hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
11	Jika dibanding dengan rekan sekerja, saya termasuk orang yang berambisi dalam bekerja				
12	Saya akan menyusun kembali langkah-langkah perbaikan jika hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
13	Saya sering merasa terbebani oleh setiap pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan				
14	Bagi saya karier di masa depan merupakan hal penting dalam menunjang kehidupan saya				
15	Saya selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin				
16	Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya tidak pernah mengharapkan perusahaan memberikan bonus ataupun kenaikan jabatan				
17	Saya merasa senang dapat mencapai prestasi yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini				
18	Saya bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19	Saya termasuk orang yang mudah menyerah, jika dibandingkan dengan rekan sekerja				
20	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak membuat saya merasa terbebani				
21	Saya senang bekerja keras melebihi apa yang biasa diharapkan dari seorang karyawan				
22	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi yang saya miliki				
23	Saya selalu mampu mengatasi setiap tantangan yang ada pada saat bekerja				
24	Saya tidak peduli jika perusahaan mengalami kegagalan				
25	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seseorang yang jarang bekerja keras				
26	Saya tidak peduli dengan hasil kerja yang saya raih				
27	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya tidak bersemangat lagi dalam bekerja				
28	Kondisi kerja bukanlah suatu hal yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja				
29	Memeriksa kembali setiap pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan sudah menjadi tanggung jawab saya				
30	Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi				
31	Perusahaan selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan				
32	Saya sering mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
33	Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu memberikan bonus atau kenaikan jabatan				
34	Kegagalan di masa lalu akan menjadi pengalaman bagi saya agar lebih serius lagi dalam bekerja				
35	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki				
36	Perusahaan tidak pernah mengikutsertakan seluruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan				
37	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang kurang menantang				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
38	Fasilitas yang tersedia di perusahaan ini sangat menunjang pekerjaan karyawan				
39	Saya menyesal karena telah menjadi karyawan di perusahaan ini				
40	Saya sering merasa takut dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada, pada saat bekerja				
41	Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas yang lengkap, yang dapat menunjang pekerjaan karyawan				
42	Usaha yang keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya				
43	Saya merasa senang telah menjadi karyawan di perusahaan ini				
44	Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan adalah tugas perusahaan				
45	Saya tidak berani menghadapi berbagai tantangan yang ada sehingga saya tidak pernah tahu seberapa besar potensi atau kreativitas yang saya miliki				
46	Saya tidak perlu memeras tenaga untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karena belum tentu menguntungkan diri saya				
47	Dalam bekerja, mendapatkan uang adalah hal terpenting yang saya cari				
48	Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
01	Kualitas kerja bagi saya adalah yang utama				
02	Disaat saya gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya berusaha untuk memperbaikinya agar target perusahaan dapat terpenuhi				
03	Teman-teman dalam <i>team</i> merupakan orang-orang yang selalu siap diajak bekerja sama				
04	Kesalahan yang terjadi dalam bekerja merupakan akibat dari kecerobohan saya				
05	Kualitas kerja yang tinggi bukanlah sesuatu yang ingin saya raih				
06	Saya sudah terbiasa dengan pengawasan yang terlalu ketat				
07	Saya selalu menyumbangkan ide-ide atau pengetahuan yang saya punya demi kemajuan perusahaan				
08	Ketika melakukan kesalahan, saya akan melemparkan kesalahan tersebut kepada orang lain				
09	Menurut saya, atasan atau supervisor bersikap terlalu kaku				
10	Pada saat banyak masalah, saya tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik				
11	Pedoman hidup saya adalah lebih baik terlambat daripada tidak bekerja				
12	Pengawasan yang terlalu ketat membuat saya jenuh dalam bekerja				
13	Teknik yang tepat belum tentu membuat saya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Bagi saya, masalah yang terjadi tidak akan menghambat pelaksanaan kerja saya				
15	Saya selalu menggunakan perlengkapan kerja dengan sangat hati-hati				
16	Teman-teman sekerja selalu mendukung setiap pekerjaan yang saya lakukan				
17	Saya cenderung mempergunakan perlengkapan kerja semauanya				
18	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
19	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dianggap salah oleh rekan sekerja				
21	Anggota lain dalam <i>team work</i> sangat sulit bila diajak bekerja sama				
22	Saya selalu memberikan yang terbaik dalam <i>team work</i> (sesuai dengan kemampuan saya)				
23	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja agar kinerja perusahaan dapat meningkat				
24	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik walaupun tanpa bantuan orang lain				
25	Saya tidak peduli dengan hasil kerja yang saya peroleh				
26	Untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya membutuhkan waktu berjam-jam bahkan berhari-hari				
27	Saya tidak peduli apakah peralatan kerja yang ada, baik atau rusak				
28	Saya selalu berusaha memahami fungsi dan tugas saya agar tidak melakukan kesalahan				
29	Saya sering mendapat teguran karena kurang mampu memahami setiap tugas yang harus dikerjakan				
30	Teknik yang tepat sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
31	Perusahaan jarang memberikan pelatihan yang dapat mengasah kemampuan dan mengembangkan kemampuan karyawan				
32	Supervisor atau atasan adalah seorang yang bijaksana dan tahu akan fungsinya				
33	Saya sering datang terlambat ke lokasi kerja				
34	Saya selalu memeriksa kembali peralatan kerja yang akan digunakan				
35	Saya tidak pernah memikirkan apakah target perusahaan telah terpenuhi atau belum				
36	Supervisor atau atasan selalu meluangkan waktunya untuk <i>sharing</i> dengan karyawan lain				
37	Saya dapat mengasah dan mengembangkan kemampuan yang saya miliki melalui pelatihan yang diberikan perusahaan				
38	Saya akan berada di tempat kerja sampai waktu pulang, walaupun pekerjaan saya telah selesai				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
39	Saya selalu pulang lebih awal padahal pekerjaan saya belum selesai				
40	Saya tidak pernah menyumbangkan ide-ide atau pengetahuan yang saya punya untuk kemajuan perusahaan				
41	Saya merasa tertekan dengan sikap supervisor atau atasan yang terlalu keras				
42	Anggota lain dalam <i>team work</i> jarang sekali ikut andil dalam usaha memenuhi target kerja				

D. IDENTITAS

Nama/Inisial :
Jenis kelamin :
Umur :
Jabatan/Bagian :

E. PETUNJUK UMUM

Saudara-saudara yang terhormat, perkenankanlah saya menyita waktu dan perhatian saudara-saudara sejenak untuk mengisi lembar pernyataan yang tersedia. Adapun tujuan dilakukannya pengisian adalah untuk keperluan penelitian ilmiah dan tidak ada kaitannya dengan jabatan ataupun pekerjaan saudara-saudara saat ini.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saudara-saudara saat ini dan setiap pernyataan yang diberikan tidak ada jawaban yang salah. Periksa kembali jawaban saudara-saudara, jangan sampai ada nomor yang tidak dijawab. Terima kasih atas kesediaan dan kerjasama yang telah diberikan.

F. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini kepada saudara-saudara disajikan sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu dari 4 (empat) alternatif jawaban yang tersedia. Adapun alternatif jawaban tersebut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan minat dan kemampuan saya		X		

...Selamat Mengerjakan...

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya bekerja merupakan kesadaran dari dalam hati				
2	Saya merasa tidak dapat mencapai prestasi yang tinggi jika masih bekerja di perusahaan ini				
3	Lokasi perusahaan yang jauh dari tempat tinggal membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja				
4	Saya akan bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi				
5	Tempat tinggal yang jauh dari lokasi perusahaan tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja				
6	Saya tidak pernah menyusun langkah-langkah perbaikan walaupun hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
7	Jika dibanding dengan rekan sekerja, saya termasuk orang yang berambisi dalam bekerja				
8	Saya akan menyusun kembali langkah-langkah perbaikan jika hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
9	Saya sering merasa terbebani oleh setiap pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan				
10	Saya merasa senang dapat mencapai prestasi yang tinggi ketika bekerja di perusahaan ini				
11	Saya bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan				
12	Saya termasuk orang yang mudah menyerah, jika dibandingkan dengan rekan sekerja				
13	Saya senang bekerja keras melebihi apa yang biasa diharapkan dari seorang karyawan				
14	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi yang saya miliki				
15	Saya selalu mampu mengatasi setiap tantangan yang ada pada saat bekerja				
16	Saya tidak peduli jika perusahaan mengalami kegagalan				
17	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seseorang yang jarang bekerja keras				
18	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya tidak bersemangat lagi dalam bekerja				
19	Memeriksa kembali setiap pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan sudah menjadi tanggung jawab saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20	Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi				
21	Perusahaan selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan				
22	Saya sering mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
23	Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu memberikan bonus atau kenaikan jabatan				
24	Kegagalan di masa lalu akan menjadi pengalaman bagi saya agar lebih serius lagi dalam bekerja				
25	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki				
26	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang kurang menantang				
27	Saya menyesal karena telah menjadi karyawan di perusahaan ini				
28	Saya sering merasa takut dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada, pada saat bekerja				
29	Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas yang lengkap, yang dapat menunjang pekerjaan karyawan				
30	Saya merasa senang telah menjadi karyawan di perusahaan ini				
31	Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan adalah tugas perusahaan				
32	Saya tidak berani menghadapi berbagai tantangan yang ada sehingga saya tidak pernah tahu seberapa besar potensi atau kreativitas yang saya miliki				
33	Saya tidak perlu memeras tenaga untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karena belum tentu menguntungkan diri saya				
34	Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Disaat saya gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya berusaha untuk memperbaikinya agar target perusahaan dapat terpenuhi				
2	Teman-teman dalam <i>team</i> merupakan orang-orang yang selalu siap diajak bekerja sama				
3	Kesalahan yang terjadi dalam bekerja merupakan akibat dari kecerobohan saya				
4	Kualitas kerja yang tinggi bukanlah sesuatu yang ingin saya raih				
5	Saya sudah terbiasa dengan pengawasan yang terlalu ketat				
6	Saya selalu menyumbangkan ide-ide atau pengetahuan yang saya punya demi kemajuan perusahaan				
7	Ketika melakukan kesalahan, saya akan melemparkan kesalahan tersebut kepada orang lain				
8	Pada saat banyak masalah, saya tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik				
9	Pengawasan yang terlalu ketat membuat saya jenuh dalam bekerja				
10	Bagi saya, masalah yang terjadi tidak akan menghambat pelaksanaan kerja saya				
11	Saya selalu menggunakan perlengkapan kerja dengan sangat hati-hati				
12	Teman-teman sekerja selalu mendukung setiap pekerjaan yang saya lakukan				
13	Saya cenderung mempergunakan perlengkapan kerja semaunya				
14	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
15	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dianggap salah oleh rekan sekerja				
16	Anggota lain dalam <i>team work</i> sangat sulit bila diajak bekerja sama				
17	Saya selalu memberikan yang terbaik dalam <i>team work</i> (sesuai dengan kemampuan saya)				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja agar kinerja perusahaan dapat meningkat				
19	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik walaupun tanpa bantuan orang lain				
20	Saya tidak peduli dengan hasil kerja yang saya peroleh				
21	Untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya membutuhkan waktu berjam-jam bahkan berhari-hari				
22	Saya tidak peduli apakah peralatan kerja yang ada, baik atau rusak				
23	Saya selalu berusaha memahami fungsi dan tugas saya agar tidak melakukan kesalahan				
24	Teknik yang tepat sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
25	Supervisor atau atasan adalah seorang yang bijaksana dan tahu akan fungsinya				
26	Saya sering datang terlambat ke lokasi kerja				
27	Saya selalu memeriksa kembali peralatan kerja yang akan atau selesai digunakan				
28	Saya tidak pernah memikirkan apakah target perusahaan telah terpenuhi atau belum				
29	Supervisor atau atasan selalu meluangkan waktunya untuk <i>sharing</i> dengan karyawan lain				
30	Saya akan berada di tempat kerja sampai waktu pulang, walaupun pekerjaan saya telah selesai				
31	Saya selalu pulang lebih awal padahal pekerjaan saya belum selesai				
32	Saya tidak pernah menyumbangkan ide-ide atau pengetahuan yang saya punya untuk kemajuan perusahaan				
33	Anggota lain dalam <i>team work</i> jarang sekali ikut andil dalam usaha memenuhi target kerja				